

# Leyes respecto a los salarios y horarios de Massachusetts

## SALARIO MÍNIMO \$8.00

Vigente desde el 1 de enero de 2008  
M.G.L. capítulo 151, secciones 1 y 2

La ley de salario mínimo es válida para todos los empleados, excepto para aquellos que están en rehabilitación o reciben capacitación en instituciones benéficas, educativas o religiosas; miembros de órdenes religiosas; agricultores, floricultores y horticultores; personas que brindan servicios profesionales y vendedores externos que no acuden a su oficina diariamente. Para obtener más información con respecto al salario mínimo del estado de Massachusetts, comuníquese con la División de Seguridad Ocupacional de Massachusetts llamando al teléfono (617) 626-6975 o ingresando en [www.mass.gov/dos](http://www.mass.gov/dos).

Los camareros, empleados de servicio y bármans pueden recibir la tarifa de servicios de \$2.63 por hora si reciben propinas de más de \$20 por mes regularmente, y si el promedio de las propinas que reciben por hora, al sumarlo a la tarifa de servicios, es igual o superior al salario mínimo. M.G.L. capítulo 151, sección 7.

Los empleados agrícolas pueden recibir \$1.60 por hora. M.G.L. capítulo 151, sección 2A. Sin embargo, la ley federal puede tener estipulada una tarifa más alta. Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. llamando al tel: (617) 624-6700 o ingresando en [www.dol.gov/esa/whd](http://www.dol.gov/esa/whd).

## PAGO DE SALARIOS

M.G.L. capítulo 149, sección 148

El salario (el pago por el total de horas trabajadas que incluye las propinas, las vacaciones, los feriados y las comisiones estipuladas) debe pagarse dentro de los siguientes periodos:

- Si el empleado trabaja cinco o seis días de una semana natural, se le deberá pagar dentro de los seis días del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
- Si el empleado trabaja siete días de una semana natural, se le deberá pagar dentro de los siete días del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
- Si un empleado trabajó menos de cinco días (a estos empleados se los llama jornaleros), se le deberá pagar dentro de los siete días del final del periodo.

Un empleado que renuncia a su trabajo debe recibir todo lo que le corresponde el siguiente día de pago establecido. Si no hubiera un día de pago establecido, se le debe pagar antes del siguiente sábado. Un empleado que es despedido del empleo debe recibir todo lo que le corresponde el mismo día del despido.

A los empleados que cobran por hora se les debe pagar todas las semanas o cada dos semanas. Los empleadores no pueden acordar otra forma de pago con los empleados.

Los empleadores deben entregarle a cada empleado un recibo de salario que incluya el nombre del empleador, el nombre del empleado, la fecha del cheque (incluidos el día, el mes y el año), el número de horas trabajadas durante el periodo de pago, la tarifa por hora y todas las deducciones o aumentos realizados durante el periodo. Este recibo debe entregarse con cada pago del salario.

**Deducciones:** No deberá hacerse ninguna deducción del salario mínimo básico, excepto las exigidas o permitidas por la ley y las que figuran en el Código de Normas de Massachusetts: 455 CMR 2.04 (1)(a) y (b).

## PROPINAS

M.G.L. capítulo 149, sección 152A

Está prohibido crear un fondo común con las propinas para distribuir las a personas que no sean camareros, empleados de servicio o bármans.

La recaudación total de una propina o tarifa por servicios reflejada en una factura debe entregarse solamente a los camareros, empleados de servicio o bármans de manera proporcional al servicio brindado por esos empleados.

Los encargados o propietarios no pueden recibir una parte de las propinas de sus empleados bajo ninguna circunstancia.

## DESCANSOS PARA COMER

M.G.L. capítulo 149, secciones 100 y 101

Los empleados que trabajan durante un periodo de más de 6 horas tienen derecho a un descanso de 30 minutos para comer. Durante el descanso para comer, los empleados deben ser liberados de toda responsabilidad.

Si un empleado decide renunciar voluntariamente al descanso de 30 minutos con el fin de (1) trabajar durante su descanso para comer o (2) quedarse en las instalaciones durante el descanso para comer, el empleador deberá pagarle una compensación.

Esta ley no es válida para: herrerías, vidrierías, fábricas de papel, establecimientos de impresión tipográfica, imprentas e industrias de decoloración o teñido. Pueden concederse exenciones para otros procesos continuos en fábricas, talleres, establecimientos mecánicos o para otras circunstancias especiales.

## TIEMPO DE VIAJE

455 CMR 2.03(4)

El viaje habitual entre el hogar y el trabajo no constituye tiempo de trabajo compensable. Sin embargo, si a un empleado que trabaja regularmente en un sitio fijo se le exige, por conveniencia del empleador, presentarse en un sitio diferente al de su lugar habitual de trabajo, el empleado deberá ser compensado por todo el tiempo de viaje que exceda el tiempo de viaje habitual entre su hogar y su trabajo. Un empleado a quien se le exige u ordena que viaje de un lugar a otro después del comienzo del día de trabajo o antes del final del día de trabajo deberá ser compensado por todo el tiempo de viaje.

## SALARIO POR PRESENTARSE AL TRABAJO

455 CMR 2.03(1)

Cuando un empleado que está contratado para trabajar durante tres o más horas se presenta en el trabajo a la hora establecida por el empleador y este no lo hace trabajar el número de horas acordadas, se le deberá pagar un mínimo de tres horas de trabajo ese mismo día a una tarifa no inferior al salario mínimo básico. Esta cláusula no afecta a organizaciones consideradas benéficas por el Código de Rentas Internas.

## LÍNEAS DE AYUDA PARA EL TRABAJO JUSTO

De lunes a viernes de 9:00 a 5:00 p.m.

Boston: (617) 727-3465  
New Bedford: (508) 990-9700  
Springfield: (413) 784-1240  
Worcester: (508) 792-7600

Fair Labor Division (*División de Trabajo Justo*) • One Ashburton Place • Boston, MA 02108  
(617) 727-2200 • (617) 727-4765 TTY

[www.mass.gov/ago](http://www.mass.gov/ago) • [www.laborlowdown.com](http://www.laborlowdown.com) • [www.mass.gov/ago/youthemployment](http://www.mass.gov/ago/youthemployment) 

## Oficina de la Fiscal General de Massachusetts

# Martha Coakley



Junio de 2008

M.G.L. capítulo 149, secciones 56 a 105

## TRABAJO DE MENORES

Los menores de 18 años deben conseguir un permiso de empleo. Los permisos de empleo deben emitirse para el lugar donde trabaja el menor y deben guardarse allí. Los permisos de empleo son emitidos por el director de escuelas de la ciudad o pueblo donde el menor vive o asiste a la escuela. Para obtener información sobre cómo conseguir un permiso de empleo, comuníquese con la División de Seguridad Ocupacional llamando al teléfono (617) 626-6975 o ingresando en [www.mass.gov/dos](http://www.mass.gov/dos).

### RESTRICCIONES DE TIEMPO Y HORARIOS\*

#### Menores de 14 y 15 años

Los menores de 14 y 15 años NO PUEDEN trabajar:

- durante las horas de clase EXCEPTO en trabajos pertenecientes a programas aprobados para adquirir experiencia laboral y orientación vocacional;
- entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. EXCEPTO desde el 1 de julio hasta el día del trabajo (Labor Day), cuando pueden trabajar hasta las 9:00 p.m.;
- más de 3 horas por día durante las semanas en las que hay clases ni más de 8 horas por día durante las semanas en las que no hay clases;
- más de 18 horas por semana EXCEPTO en trabajos pertenecientes a programas aprobados para adquirir experiencia laboral y orientación vocacional, en cuyo caso pueden trabajar 23 horas por semana;
- más de 40 horas por semana cuando no hay clases ni más de 6 días por semana.

\*La "Ley Federal sobre el Trabajo Justo" (*Federal Fair Labor Standards Act*) impuesta por el Departamento de Trabajo de EE.UU. también restringe el empleo de menores. En esta lista se agrupan las normas más restrictivas a nivel estatal y federal con respecto al tiempo y los horarios de trabajo.

### RESTRICCIONES RELATIVAS A OCUPACIONES PELIGROSAS\*\*

Se les prohíben ciertas ocupaciones, industrias y tareas a los menores 14-15 años. Por ejemplo, los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar en plantas de manufactura o fábricas ni en sus cercanías, tampoco en establecimientos mecánicos donde se usan maquinarias, ni en construcciones, talleres mecánicos y túneles. Los menores de 16 y 17 años tienen prohibido trabajar en ciertas ocupaciones, industrias y tareas. Por ejemplo, no pueden conducir un vehículo ni una carretilla elevadora en el trabajo ni trabajar a 30 pies o más del suelo. Todos los menores tienen prohibido realizar cualquier trabajo para el cual sea necesario portar o usar un arma de fuego.

\*\*La anterior no es una lista completa. Para encontrar una lista completa de las ocupaciones prohibidas para menores de 14 y 15 años y para menores de 16 y 17 años, comuníquese con la División para el Trabajo Justo de la Oficina de la Procuradora General llamando al teléfono: (617) 727-3465 o ingresando en [www.mass.gov/ago/youthemployment](http://www.mass.gov/ago/youthemployment), o con el Departamento de Trabajo de EE.UU. llamando al teléfono: (617) 624-6700 o ingresando en [www.dol.gov](http://www.dol.gov).

### OBLIGACIÓN DE BRINDAR SUPERVISIÓN

Después de las 8:00 p.m., todos los menores deben recibir la supervisión inmediata y directa de un supervisor adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y razonablemente cerca del menor, salvo que el menor trabaje en un quiosco, carrito o puesto en el área común de un centro comercial cerrado que tenga seguridad desde las 8:00 p.m. hasta que se cierra al público.

## TIEMPO EXTRA

Los empleados que trabajen más de 40 horas por semana deben recibir por lo menos una vez y media su tarifa normal por cada hora extra trabajada. La tarifa de horas extra para los empleados que cobran tarifa de servicios debe calcularse basándose en el salario mínimo básico. Para ciertas categorías de empleos y lugares de trabajo el estado no exige el pago de horas extra. Por ejemplo, en el caso de la persona que trabaja:

- como portero o encargado de una propiedad residencial, quien al habersele facilitado una vivienda cobra un salario no inferior a \$30 por semana
- como caddie de golf, repartidor de periódicos o niño actor o artista
- como ejecutivo, administrador o persona profesional de buena fe o como aprendiz cualificado para tal puesto que gana más de \$80 por semana.
- como vendedor externo o comprador externo
- como aprendiz o persona discapacitada con un permiso especial como lo establece el sección 9
- como pescador o persona empleada en la pesca de cualquier tipo de pescado, mariscos u otras formas acuáticas de vida animal y vegetal
- como teleoperador en una centralita telefónica
- como conductor o ayudante en un camión, con respecto a quien la Comisión de Comercio Interestatal tiene la facultad de establecer restricciones y un máximo de horas de servicio
- como transportista común de pasajeros en un vehículo motorizado
- en un negocio que funciona durante un periodo o periodos acumulados que no superan los 120 días anuales y que ha sido denominado "temporal" por el Director del Departamento de Trabajo
- como mariner
- en un hotel, hotel de carretera, motel u otro establecimiento de esta índole
- en una gasolinera
- en un restaurante
- como mecánico
- en un hospital, sanatorio, casa de reposo, asilo de ancianos u hogar benéfico de ancianos
- en una escuela o universidad sin fines de lucro
- en un campamento de verano organizado por una sociedad benéfica sin fines de lucro
- como peón dedicado a la agricultura y ganadería en un campo
- en un parque de diversiones que cuenta con una suma permanente de aparatos para diversión, juegos, espectáculos y otras atracciones, y que funciona durante un periodo o periodos acumulados que no superan los 150 días anuales

†Es posible que para algunas de estas ocupaciones se exija el pago de horas extra en las leyes federales.

## DERECHO DEL EMPLEADO A INICIAR ACCIONES LEGALES

Los empleados tienen derecho a interponer una demanda contra sus empleadores en nombre suyo y de otros empleados que se encuentren en situaciones similares según las siguientes leyes de salarios y horas laborales. M.G.L. Capítulo 149, secciones 27, 27F, 27G, 27H, 33E, 52D, 148, 148A, 148B, 150, 150C, 152, 152A, 159C; y Capítulo 151, secciones 1B, 19 y 20.

Los empleados que ganen sus juicios tienen derecho a recibir pago retroactivo, triple indemnización por daños y perjuicios, honorarios de los abogados y gastos de litigio.

En el caso de violaciones del capítulo 149 y del capítulo 151, sección 19, los empleados deben primero presentar una demanda ante la Oficina de la Fiscal General (y esperar 90 días u obtener una autorización de la Fiscal General para continuar con un juicio privado antes de que haya transcurrido el lapso de 90 días) antes de presentarse en tribunales. Todo juicio que se inicie en relación con estas cláusulas debe llevarse a tribunales antes de transcurridos los tres años de la violación legal.

En el caso de violaciones del capítulo 151, secciones 1B y 20, los empleados no necesitan presentar la demanda ante la Oficina de la Fiscal General, sino que deben presentarla en el tribunal antes de transcurridos los dos años de la violación legal.

## INSPECCIÓN DE REGISTROS DE PAGO

M.G.L. capítulo 151, sección 15

Los empleados tienen derecho a inspeccionar sus registros de pago en horarios y lugares razonables. Dichos registros deben conservarse durante dos años e incluir: un registro verdadero y exacto del nombre, la dirección y la ocupación del empleado, la cantidad pagada y las horas diarias y semanales trabajadas.

## LEY DE PERMISO PARA PEQUEÑAS NECESIDADES

M.G.L. capítulo 149, sección 52D

Ciertos empleados tienen permitido retirarse del trabajo por un total de 24 horas sin goce de salario durante cualquier periodo de 12 meses a fin de: (1) participar en actividades escolares relacionadas con el progreso educativo de un hijo o hija del empleado. (2) acompañar al hijo o hija del empleado a consultas médicas u odontológicas de rutina. (3) acompañar a un pariente anciano del empleado a consultas médicas u odontológicas de rutina o a consultas de otros servicios profesionales relacionados con el cuidado del anciano. Los empleados tienen derecho a retirarse durante dichas 24 horas si: (1) su empleador tiene 50 empleados o más; (2) han estado empleados durante por lo menos 12 meses por el empleador, y (3) el empleado ha trabajado durante por lo menos 1250 horas para el empleador en el periodo anterior de 12 meses. Para obtener más información, ingrese en el sitio web de la Oficina de la Fiscal General: [www.mass.gov/ago](http://www.mass.gov/ago).

## PROHIBICIÓN DE TOMAR REPRESALIAS

M.G.L. capítulo 149, sección 148A  
M.G.L. capítulo 151, sección 19

Ningún empleador deberá sancionar a un empleado ni discriminarlo de ninguna forma por haber iniciado una demanda o haber exigido de alguna otra forma que se respeten los derechos establecidos en las cláusulas relativas a los salarios y horas laborales de los capítulos 149 y 151.

**LETRERO PARA EL LUGAR DE TRABAJO:** Este letrero para el lugar de trabajo se emite de acuerdo con las cláusulas de las Leyes Generales de Massachusetts M.G.L. capítulo 151, sección 16 y el Código de Normas de Massachusetts 455 CMR 2.06(1) donde se exige a los empleadores que lo expongan en un sitio visible.